



XI Jornadas de Economía Crítica

Estudio para identificar la feminización y masculinización de actividades en el bajo Guadalquivir.

Rosario Asián Chaves; Vicente Rodríguez Sosa y Vicente Manzano Arrondo.
Departamento de Economía Aplicada II, Universidad de Sevilla.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales,

1. Introducción.

La presente comunicación intenta resumir y presentar los principales resultados de un trabajo de investigación, enmarcado dentro del Proyecto “*Enlaces*”. Dicho Proyecto se encuadra en el EJE 1 de la Iniciativa Comunitaria *EQUAL*, que procura la mejora de la capacidad de inserción profesional, y dentro del área temática que trata de facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos y a todas.

En dicho trabajo se ha pretendido indagar, desde la perspectiva de la oferta de empleo, la incidencia de las condiciones de género en la incorporación de nuevas personas en el trabajo, así como en la promoción en el empleo, tipo de actividades a desempeñar, cualificación requerida, tipo de contratación, etc.

Para realizar el trabajo, se ha elegido un área muy concreta, que es la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (en adelante MMBG) que está integrada por once municipios pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz.

2. Objetivos.

El **objetivo final** del trabajo era doble. Por una parte, conocer la situación, en cuanto al empleo, de las mujeres y los hombres en los municipios del Bajo Guadalquivir, en particular en relación con el tipo de actividad, identificando de este modo aquellas actividades que se podrían catalogar como de “feminizadas”, frente a aquellas otras calificables como “masculinizadas”. Por otra parte, se trataba de averiguar los criterios de selección utilizados por



XI Jornadas de Economía Crítica

las personas encargadas de la contratación, con la intención de analizar si dichos criterios podrían ser factores explicativos de la realidad laboral.

Para conseguir este objetivo final, se propusieron dos **objetivos intermedios**:

- Descripción de la Fuerza Laboral, a través de variables unitarias y relacionales, que nos llevaría a ver cuántas mujeres componen la fuerza laboral, en qué categorías profesionales, con qué tipo de contrato y tipo de jornada, etc.
- Conocimiento de las aptitudes, estereotipos o perfiles ideales que determinan la contratación.

Dichos objetivos intermedios nos llevaron a marcar como **objetivos particulares del trabajo** los siguientes:

- Recopilación de información socioeconómica del área bajo estudio, que sirva para contextualizar la situación del mercado laboral en esta zona.
- Elaboración de un diagnóstico de la actual situación del empleo femenino en la MMBG.
- Conocimiento de los nexos entre la situación de empleo y sus características con la variable sexo, así como con una serie de condiciones ligadas al género (cargas familiares, etc.)
- Identificación de los factores que determinan la selección y la promoción en el mercado laboral.

Para alcanzar estos objetivos, se planteó lo siguiente:

- ✓ A partir de diversas fuentes estadísticas y bibliográficas, la elaboración de un informe histórico y socioeconómico del área en estudio.
- ✓ El diseño de un instrumento de análisis, en nuestro caso una encuesta, para obtener la información necesaria para conocer la situación laboral de la zona en la actualidad y determinar los criterios de selección empleados en la contratación.

3. Enfoque teórico.

En el trabajo realizado se pueden distinguir dos partes fundamentales: las relaciones entre diversas variables del ámbito laboral en relación con el género¹ y las actitudes y motivaciones de los empleadores a la hora de incorporar personal. A través del análisis de tales actitudes y motivaciones, se ha tratado de identificar cómo éstas pueden constituir la base de dinámicas de segregación o discriminación contra el empleo en función de la condición de sexo.

Para ello, hemos asumido como una realidad las diferencias de formas en la inserción al mercado laboral entre mujeres y hombres, las cuales dependen, en parte de condicionamientos de género que segmentan el mercado, ofreciendo diferentes oportunidades a unos y otras. Estos condicionamientos se basan en **estereotipos de género** que maniobran asignando determinadas características “propias” que una sociedad espera de una mujer o de un hombre. De este modo, el estereotipo normativiza como propio masculino la actividad y la independencia, mientras adjudica a lo femenino la pasividad y la dependencia. En consecuencia, las personas son orientadas desde la infancia hacia prácticas sesgadas, los hombres en el ámbito de las actividades fuera del hogar –públicas-, y las mujeres hacia el ámbito legado al espacio doméstico –privado-. Así, a partir de las distintas cualidades de cada sexo, se sustenta la división horizontal existente entre “empleos femeninos” y “empleos masculinos” *por naturaleza*.

Estos estereotipos subyacen en los comportamientos sociales, incluso en las normas o leyes que regulan las conductas, pero no son fijos e inmutables, sino que cambian en relación a la modificación de valores y creencias culturales.

Considerando específicamente el espacio laboral, la dimensión de género se expresa contundentemente destacando las implicaciones que esta dimensión supone en términos de desigualdad y exclusión social. Las mujeres son las que deben sortear mayores obstáculos a la hora de acceder a un empleo, viéndose particularmente afectadas por el desempleo. Pero también, una vez dentro del mercado laboral, en la mayor parte de los casos, se ven abocadas a los puestos de trabajos más bajos en la escala jerárquica, y en peores condiciones laborales –tiempo parcial, etc.-.

¹ Con la palabra “sexo” se está haciendo referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres, mientras que con la palabra “género” se están teniendo en cuenta las diferencias que se establecen por motivos sociales, es decir, aspectos cualitativos.

En este trabajo se ha intentado abordar tanto la **segregación horizontal**, analizando aquellas actividades más feminizadas o más masculinizadas, y comprobando si coinciden con los estereotipos mencionados, como la **segregación de tipo vertical**, referente a la posición o al estatus ocupacional de los hombres y mujeres en las mismas áreas de empleo.

4. Metodología.

De cara a la consecución de los objetivos marcados, era necesario contar con una serie de datos cualitativos y cuantitativos de los municipios bajo estudio para la elaboración de un informe socioeconómico que nos permitiera describir el marco histórico y socioeconómico donde se integra esta área, y que sirviera para contextualizar las conclusiones del estudio. Asimismo, también se ha debido diseñar un instrumento de análisis, que como se explicará a continuación, se decidió fuese una encuesta destinada a los empleadores y empleadoras, para obtener la información necesaria tanto acerca de la situación laboral actual en la MMBG, como sobre las preferencias que subyacen en la selección y contratación de los trabajadores y trabajadoras.

Para la información histórica de los distintos municipios que componen la mancomunidad, se ha acudido a la información que ofrecen las diversas páginas web de éstos. La información socioeconómica se ha obtenido de las estadísticas contenidas en el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), que elabora anualmente el Instituto de Estadística de Andalucía (IEA). Dicha información procede de diferentes fuentes, según a qué se esté haciendo referencia. Así, por ejemplo, los datos de población proceden o bien del último Censo (2001), si se requiere información más detallada -como es el caso de la población ocupada, población parada en un determinado sector económico, etc.-, o bien del Padrón Municipal de Habitantes, si se requieren datos más generales y actualizados, -por ejemplo para la población total de un municipio-. También se ha acudido a la información que ofrece la propia MMBG².

Con la finalidad de recabar información para los objetivos marcados en el presente estudio, hemos acudido a un análisis más específico, por lo que fueron necesarios los estudios de campo para recabar información específica sobre determinadas cuestiones, que no es posible obtener a partir de las fuentes estadísticas existentes. Para ello, se decidió realizar una

² Queremos agradecer a Gloria Rodríguez López, jefa del Área de Empleo, Formación e Igualdad, por habernos atendido y facilitado datos referentes a la Mancomunidad.



encuesta a empresas³, por lo que quienes iban a facilitar los datos eran las personas encargadas de la contratación en las empresas o, en los casos que no fuese posible, sus representantes. Para ello se seleccionó una muestra de empresas de la zona en cuestión, con un tamaño muestral de 400 entrevistas.

El diseño de dicha encuesta se realizó de manera que se pudieran cubrir dos de los objetivos fundamentales antes señalados. Así, la primera parte del cuestionario recoge información acerca de las características de las empresas seleccionadas y de diversas variables relativas a la ocupación y a la contratación, especialmente en su relación con la variable sexo. La segunda parte está dedicada a obtener las preferencias de las personas encargadas de la selección y contratación.

La decisión del tamaño muestral se realizó teniendo en cuenta el nivel de confianza requerido, así como las restricciones presupuestarias, es decir, cuántas entrevistas se podían costear con el presupuesto existente para el trabajo. Por ello, se realizaron unas simulaciones que ayudasen a elegir entre las posibilidades existentes.

Había que tener en cuenta que, como el estudio se desea realizar para establecer conclusiones a diferentes niveles, según el nivel en el que se esté concluyendo, el tamaño de la muestra será diferente. Para este estudio hemos decidido dividir la mancomunidad en 2 áreas geográficas (municipios pertenecientes a la provincia de Sevilla y a la de Cádiz) y analizar 6 sectores de actividad (Agricultura y Pesca; Industria Agroalimentaria; Construcción; Comercio; Turismo y Restauración y Administración Pública), con lo que tenemos un máximo de 12 subdivisiones.

Hay que tener en cuenta que las conclusiones sobre tipos de contrato, sexo y otros aspectos relativos a las personas contratadas, son independientes de las subdivisiones que hagamos, pues éstas se refieren únicamente a las empresas. Recordemos que entrevistamos a empresarias o empresarios y no a las personas contratadas. No todas las empresas tienen todos los tipos de contrato, duraciones, sexos contratados, etc., así que no todas las estimaciones finales se harán con el total de la muestra.

³ El cuestionario diseñado y empleado en dicha encuesta se adjunta en el anexo metodológico.



El marco de la encuesta se obtuvo a partir del Directorio de Establecimientos Industriales y Comerciales de Andalucía (DIRCE-A) facilitado por el IEA, al que se añadió la población de empresas pertenecientes a los sectores de Agricultura y Pesca de la base de Afiliados de Alta en la Seguridad Social.

El proceso de selección de empresas ha sido bietápico, estratificado en función del área geográfica y tamaño de la empresa.

Las entrevistas, como ya se ha comentado, se realizaron a empleadores y empleadoras, representados, en la mayoría de los casos, por personal del área de recursos humanos de las empresas. El hecho de que la estrategia metodológica fuese doble, por una parte obtener las características de la ocupación y, por otra, controlar los aspectos subjetivos que subyacen en el proceso de selección y contratación de personal, que suelen involucrar cuestiones inconscientes, como pueden ser prejuicios o estereotipos ligados al género por parte del personal a cargo de la selección, hizo que se decidiese por el empleo de un cuestionario semi-estructurado, diseñado para captar las actitudes, motivaciones e imaginación de los empleadores.

Previo a su implementación, dicho cuestionario fue presentado a dos empresarios, y revisado por dos especialistas en metodología de encuestas y dos investigadores universitarios especializados en el mercado de trabajo. De estas entrevistas se obtuvieron un conjunto de comentarios y sugerencias, que fueron tenidos en cuenta en la redacción final del cuestionario.

Antes de comenzar el trabajo de campo se mantuvo un “briefing” con los encuestadores, en el que se hicieron simulaciones de la entrevista y se les explicó el procedimiento a seguir, en qué consistía el cuestionario, los inconvenientes o limitaciones con que podían encontrarse, etc. Se les facilitó una guía a los entrevistadores para recordarles ciertas recomendaciones de las que se realizaron en la reunión mantenida con ellos.

Para el tratamiento de la falta de respuesta y entrevistas fallidas, que conlleva una reducción del tamaño de la muestra, se decidió proceder a seleccionar la siguiente unidad del marco. No obstante, ya se intentó dejar claro a los entrevistadores que había que evitar la no-respuesta.



Por otro lado, para el análisis, se tuvo en cuenta que durante el trabajo de campo se descubrirían diversas imperfecciones en el marco, entre otras, la relativa al número de trabajadores. Por ello se decidió actuar de la forma siguiente:

Para el tratamiento de los datos obtenidos en las entrevistas, se utilizaron diversas técnicas e instrumentos estadísticos, en función de los objetivos perseguidos. Así, para la parte dedicada al estudio de las relaciones de las diversas variables de ocupación con la variable sexo, se han empleado las técnicas usuales para detectar la presencia de asociación o correlación entre variables, así como el grado de dichas relaciones.

Para tratar de conocer las motivaciones subyacentes en el proceso de contratación, se ha empleado una técnica conocida como **análisis conjunto**, que describimos a continuación.

Cuando queremos saber algo de alguien, lo habitual es preguntárselo. En las investigaciones que se realizan mediante encuestas se utilizan cuestionarios. En éstos, se incluyen algunas preguntas que responden las personas entrevistadas. Existe una discusión continuamente abierta sobre si la información que recogemos es la que ocurre realmente o si sólo se trata de lo que las personas dicen. Usualmente, la persona entrevistada debe responder escogiendo una opción entre un conjunto que se le ofrece. Existen varios problemas asociados a ello. Algunos de ellos son la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

La tendencia central es la intención de escoger la categoría que está en el centro, para no decantarse por ningún extremo. La aquiescencia es responder en la dirección que se intuye que desea el investigador, lo que se deduce del modo en que está redactada la cuestión. La deseabilidad social consiste en responder de tal manera que se optimice el refuerzo social, es decir, escoger la respuesta que está *socialmente mejor vista*. Estos efectos van y vienen, aparecen con un peso difícil de averiguar, pero se encuentran presentes y son siempre una amenaza. En parte el control de las respuestas es consciente. Pero buena medida se trata de tendencias inconscientes.

Existe una técnica de indagación de respuestas que corrige estos efectos: el análisis conjunto. En términos estadísticos es un tipo de análisis. Pero mirado en sentido más amplio, es todo un método. Consiste en presentar a las personas entrevistadas y conjunto de objetos y pedir que los ordene según un criterio que suele ser la preferencia. Las variables se presentan con diferentes valores. Al combinar todos los valores de todas las variables surgen muchas

posibilidades. Pero no se recurre a todas ellas. En el análisis conjunto se realiza una selección de tal forma que con un mínimo de combinaciones se pueda calcular cuál es la importancia que se le ha dado a cada variable y a cada valor a la hora de realizar las ordenaciones.

En el estudio sobre trabajo y género, se pensó en presentar a los empleadores y empleadoras un conjunto de 8 tarjetas que debían ordenar. Cada tarjeta correspondía a un perfil de posible empleado o empleada. Los perfiles se definieron según las variables: sexo (hombre o mujer), disponibilidad (total o parcial), edad (joven o mayor), residencia (dentro o fuera de la localidad), experiencia en el puesto (sí o no), estudios (básicos o superiores) e hijos (con o sin). Hablamos de 7 variables de 2 valores cada una que implican $2^7 = 128$ combinaciones posibles, de las que el método seleccionó sólo 8, las que permiten un análisis mínimo, obteniendo el peso de cada variable.

La tarea de ordenación de tarjetas implica cierta complejidad. Hay que ponerse en el lugar de la persona que responde y entender que no es posible controlar las respuestas. No es posible porque hay demasiadas variables y valores definiendo la situación y porque no están todas las combinaciones posibles para generar una ordenación coherente con el control. De esta forma sólo hay dos formas de responder: poniendo atención en la tarea o realizando una respuesta aleatoria. Si se ha llevado a cabo la segunda estrategia, el análisis conjunto no mostraría nada claro. En esta investigación, las conclusiones están claras. Así pues, este procedimiento consigue superar los problemas de un cuestionario tradicional, extrayendo una información precisa sobre los criterios que utilizan las personas cuando toman decisiones.

5. Contextualización.

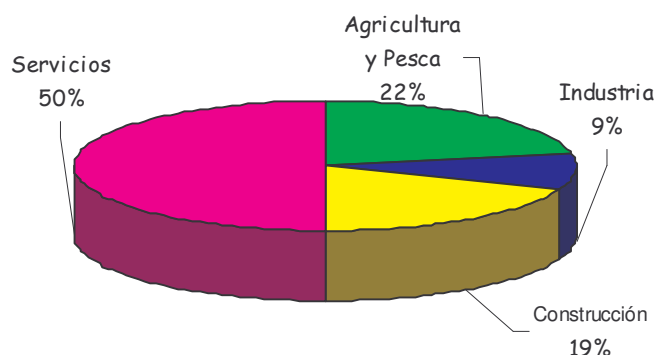
En este apartado presentamos, de manera muy resumida, las principales características socioeconómicas del área estudiada, para contextualizar de un modo muy simplificado el estudio cuyos resultados se presentan en el siguiente apartado.

La Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (MMBG) se constituyó como tal en 1.988 y está integrada por once municipios, siete de la provincia de Sevilla y cuatro de la de Cádiz. Ocupa una extensión de 1.924 Km² y, según los datos del Padrón de Habitantes a 1 de enero de 2006, tiene 256.674 habitantes, de los cuales, 129.443 son hombres y 127.231 mujeres (49,57%).

En general, cabe resaltar la **importancia de la actividad agrícola** en la zona, con el consecuente riesgo que la falta de diversificación económica conlleva. Este sector en los últimos años ha entrado en un proceso de expulsión de mano de obra, sobre todo masculina, y en el que las mujeres rurales encuentran hoy una fuente de ingresos, siendo una muestra de actividad que se hace femenina a medida que se desvaloriza. Dentro del sector agrícola hay un 25% de mujeres que en su mayoría son receptoras de prestaciones. Estas mujeres trabajan principalmente en explotaciones familiares siendo sólo el 40% de ellas quiénes regentan la titularidad del negocio.

Su economía está basada en el **sector primario** que agrupa el 22% del empleo y el sector servicios con un 50% de las personas ocupadas (Censo de Población, 2001). Comparados con los datos de Andalucía, la importancia del empleo agrícola es 8,26 puntos mayor que en la media andaluza, así como la construcción, 8,21 puntos más. En cambio el sector industrial (4,6 puntos menos), y los servicios (9,71 puntos menos) se sitúan por debajo de la media de Andalucía.

Gráfico 1. Distribución sectorial de la población ocupada en la MMBG



Fuente: Elaboración propia a partir del Censo de Población 2001, INE.

Las **tasas de empleo** para las mujeres están muy por debajo de las de los hombres. La distribución del empleo entre los sectores de actividad es muy distinta según se hable de hombres o mujeres. Así, el sector más feminizado con diferencia con respecto al resto es el de los Servicios, mientras que el más masculinizado es el de la Construcción.

Tabla 1. Distribución sectorial de la población empleada según sexo 2001.

	Agricultura y		Industria		Construcción		Servicios	
	Mujeres	Hombre	Mujere	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
MMBG	19,2%	21,6%	5,4%	11,3%	2,7%	26,3%	72,7%	40,8%

Fuente: Elaboración propia a partir del SIMA, IEA.

En cuanto al **paro**, la distribución por sexo es justamente la opuesta de la observada en la actividad y el empleo, siendo ahora mayoría las mujeres.

6. Resultados obtenidos.

Los resultados han sido analizados mediante diversos indicadores de correlación (V de Cramer, Coeficiente Phi, etc.) y con la propia técnica de **Análisis Conjunto**.

En **términos metodológicos**, observamos tres resultados que nos hacen otorgar bastante confianza en las interpretaciones. Hay bastante coincidencia entre operaciones diferentes y técnicas diversas de análisis con subobjetivos distintos, que llevan a resultados similares o coherentes entre sí, según los casos, ofreciéndonos una visión unívoca sobre el papel del sexo en los procesos y resultados de empleo. Además, las impresiones de las personas que han realizado las entrevistas mueven a generar credibilidad en las respuestas. Por último, concluimos que estos resultados son tan concluyentes que ni el sexo de la persona entrevistada implica divergencia.

Una visión rápida del **mercado de trabajo en la zona** estudiada muestra un **protagonismo de obreros, especialmente cualificados, de hombres y de empleados con estudios primarios y edad media**. No obstante, estas características no permiten construir un perfil prioritario conjunto, es decir, no es cierto que el perfil más importante sea el de hombre de estudios primarios que ocupa un puesto de obrero cualificado, puesto que estas variables muestran relaciones entre sí que señalan algunas conclusiones relevantes.

Distinguiremos entre resultados obtenidos en el análisis de ocupaciones y en el análisis de los perfiles de contratación con la aplicación de la técnica del **Análisis Conjunto**.

6.1. *Análisis de Ocupaciones.*

Cuando se analizan conjuntamente diversas variables, el interés de quien investiga se centra en la relación entre ellas. En nuestro estudio, la atención se centra, no en todas las relaciones, sino que está focalizada, dentro de la ocupación, a la relación de la variable sexo⁴ con el resto de las variables observadas (edad, formación, etc.). Para el análisis cruzado de dichas variables empleamos tablas de contingencia y, como medida de la relación entre las variables, el estadístico V de Cramer con significación estadística.

Observamos que **los contratos temporales predominan sobre los indefinidos** claramente (63% frente a 37%), aunque la temporalidad es más pronunciada en hombres. La tendencia no es muy fuerte (V de Cramer ligeramente despegada de 0).

Tabla 2: Tabla de contingencia sexo * tipo de contrato

			contrato		Total
			indefinido	temporal	
sexo	mujer	Recuento	932	995	1.927
		% total	48,4%	51,6%	100,0%
	hombre	Recuento	1.513	3.223	4.736
		% total	31,9%	68,1%	100,0%
Total		Recuento	2.445	4.218	6.663
		% total	36,7%	63,3%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por Phi	nominal	,154	,000
V de Cramer		,154	,000
N de casos válidos		6.663	

⁴ En realidad, se distingue entre hombres y mujeres por su distinto sexo, como característica biológica, pero su distinción dentro del mercado laboral, se debe en la mayor parte de los casos a una distinción cultural, que nos llevaría a hablar más bien de género.

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Existe un **predominio de los contratos a tiempo completo frente a los a tiempo parcial**, especialmente en los hombres. En el caso de las mujeres se suaviza sensiblemente, mostrando una relación con el sexo que apunta con timidez la V de Cramer y sentencia la significación estadística.

Tabla 3: Tabla de contingencia sexo * jornada

			contrato		Total
			parcial	completo	
sexo	mujer	Recuento	653	1.274	1.927
		%	33,9%	66,1%	100,0%
	hombre	Recuento	480	4.256	4.736
		%	10,1%	89,9%	100,0%
Total	Recuento		1.133	5.530	6.663
	%		17,0%	83,0%	100,0%

Medidas simétricas

			Valor	Sig. aproximada
Nominal	por	Phi	,287	,000
nominal				
V de Cramer			,287	,000
N de casos válidos			6.663	

- a Asumiendo la hipótesis alternativa.
b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Observamos un protagonismo relativo mayor de mujeres de menos de 25 años y hombres de más de 50 años. Esta tendencia es captada por la prueba de significación, aunque sin demasiada contundencia en el valor del estadístico.

Tabla 4: Tabla de contingencia sexo * edad

			edad			Total
			<= 25	25 a 50	>= 50)	
sexo	mujer	Recuento	476	1.311	140	1.927
		%	24,7%	68,0%	7,3%	100,0%
	hombre	Recuento	717	3.528	491	4.736
		%	15,1%	74,5%	10,4%	100,0%
Total		Recuento	1.193	4.839	631	6.663
		%	17,9%	72,6%	9,5%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por Phi		,117	,000
nominal			
	V de Cramer	,117	,000
N de casos válidos		6.663	

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Uno de los ámbitos donde se constata con mayor claridad la discriminación laboral por razón de sexo, es en la promoción y el estatus profesional que la mujer goza dentro de la empresa. Los datos de la encuesta parecen confirmarlo, porque al cruzar la variable sexo con las cinco categorías de la variable estatus profesional aparecen los siguientes resultados:

Tabla 5: Tabla de contingencia sexo * categoría profesional

			Categoría profesional					Total
			Directiv o	Técnic o	Administrati vo	Obrero cualificad o	Obrero sin cualificar	
sexo	mujer	Recuen to	30	204	447	737	506	1.924
		%	1,6%	10,6%	23,2%	38,3%	26,3%	100,0%
	hombre	Recuen to	236	345	133	2.806	763	4.283
		%	5,5%	8,1%	3,1%	65,5%	17,8%	100,0%
Total		Recuen to	266	549	580	3.543	1.269	6.207
		%	4,3%	8,8%	9,3%	57,1%	20,4%	100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,371	,000
V de Cramer	,371	,000
N de casos válidos	6.207	

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

En términos totales, el mayor número de puestos de trabajo se corresponden con los obreros cualificados y, en general, el de obrero. Dentro de esas dos categorías, hay un **predominio relativo de la mujer en la no cualificación**, y del hombre en la cualificación. Observamos la mayor diferencia relativa en los puestos administrativos, donde se ocupan el 23% de las mujeres frente al 3% de los hombres. En los directivos, la diferencia también es pronunciada pero en sentido inverso: 1,6% de las mujeres frente a 5,5% de los hombres. En términos absolutos esta diferencia es más pronunciada, si bien debemos recordar que contamos con menos de la mitad de mujeres frente a hombres en la totalidad de empleos.

Las diferencias obtenidas tienen un reflejo sensible en la V de Cramer y, dado la claridad de los efectos y el tamaño de la muestra, la significación estadística no deja lugar a dudas.

El predominio relativo de la mujer en las categorías profesionales clasificadas como sin cualificación, y su escasa participación en las tareas directivas, hace de especial interés cruzar la variable sexo con el nivel de estudios, para comprobar si fuese su escasa formación la que las relega a puestos sin cualificación.

Tabla 6: Tabla de contingencia sexo * nivel de estudios

			Estudios realizados				Total
			Sin estudios	Estudios primarios	Estudios secundarios	Estudios universitarios	
sexo	mujer	Recuento	83	735	750	356	1.924
		%	4,3%	38,2%	39,0%	18,5%	100,0%
	hombre	Recuento	1.026	2.158	668	431	4.283
		%	24,0%	50,4%	15,6%	10,1%	100,0%
Total		Recuento	1.109	2.893	1.418	787	6.207
		%	17,9%	46,6%	22,8%	12,7%	100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por Phi		
nominal	,341	,000
V de Cramer	,341	,000
N de casos válidos	6.207	

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Este cruce tiene un interés especial, pues muestra que **la mujer acude al puesto de trabajo con una formación sensiblemente superior a la del hombre, aunque**, según el cruce anterior, **ocupe puestos de trabajo de menor cualificación y contraprestación económica**. La mayor aglomeración de mujeres se encuentra en los estudios secundarios, mientras que la mitad de los hombres tienen sólo estudios primarios. Sólo un 4% de las mujeres acceden al puesto de trabajo sin estudios, mientras lo hacen una cuarta parte de los hombres. En la categoría de estudios universitarios encontramos a un 19% de las mujeres frente a un 10% de los hombres. Estas tendencias apreciables tienen una huella clara en la V de Cramer y resultan estadísticamente significativas.

Por último, resulta interesante, por los resultados que ofrece, el cruce de las categorías profesionales con el nivel de estudios.

Tabla 7: Tabla de contingencia categoría profesional * nivel de estudios

			Estudios realizados				Total
			Sin estudio s	Estudios primarios	Estudios secundario s	Estudios universitari os	
Categoría profesion al	Directivo	n	47	0	133	86	266
		%	17,7%	,0%	50,0%	32,3%	100,0%
	Técnico	n	14	34	92	409	549
		%	2,6%	6,2%	16,8%	74,5%	100,0%
	Administrativo	n	0	41	425	114	580
		%	,0%	7,1%	73,3%	19,7%	100,0%
	O. cualificado	n	965	1.693	707	178	3.543
		%	27,2%	47,8%	20,0%	5,0%	100,0%
	O. sin cualificar	n	83	1.125	61	0	1.269

	%	6,5%	88,7%	4,8%	,0%	100,0%
Total	n	1.109	2.893	1.418	787	6.207
	%	17,9%	46,6%	22,8%	12,7%	100,0%

Medidas simétricas

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por Phi	,847	,000
nominal		
V de Cramer	,489	,000
N de casos válidos	6.207	

a Asumiendo la hipótesis alternativa.

b Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Existe una **clara relación entre categoría profesional y nivel de estudios alcanzado**. Si bien el nivel más frecuente, con diferencia, son los estudios primarios, éste representa la mayoría sólo en el caso de los obreros, siendo sensible en el cualificado y sobresaliente en el obrero sin cualificar. **Curiosamente, el máximo protagonismo del nivel “sin estudios” no tiene lugar en los obreros sin cualificar, sino en los cualificados (27% frente a 6,5%). Incluso, se observa una pronunciada presencia del nivel mínimo de formación en los directivos (18%).**

Los técnicos constituyen el cuerpo con mayor nivel de estudios (75% de universitarios), seguido de los administrativos y los directivos. Cabe señalar el comportamiento del grupo de directivos que no encabeza el nivel formativo (a manos de los técnicos). Estas circunstancias apuntan a los procedimientos seguidos para ocupar algunos cuerpos directivos: los creadores de la empresa, que han podido construir su organización desde la experiencia y el trabajo más que desde la plataforma de la formación académica.

6.2. *Análisis de Perfiles de Contratación.*

Para nuestro estudio, decidimos presentar a los empleadores 8 tarjetas⁵ que debían ordenar. Cada tarjeta correspondía a un perfil de posible empleado/a. Los perfiles se definieron según las variables: sexo (hombre/mujer), disponibilidad (total/parcial), edad (joven/mayor), residencia (dentro/fuera de la localidad), experiencia en el puesto (sí/no), estudios (básicos/superiores) e hijos (con/sin). Son 7 variables de 2 valores cada una que implican $2^7 = 128$ combinaciones posibles, de las que el método seleccionó 8.

Iniciamos el análisis de los datos obtenidos mediante esta técnica mostrando la importancia de cada una de las ocho tarjetas utilizadas en el estudio.

Una primera medida de la importancia es el número de ocasiones en que fue escogida una determinada tarjeta en primer lugar. Esta información ha sido expresada con la variable “Primera elección”. La segunda medida que hemos utilizado es un índice *ad hoc* que pondera el lugar y la frecuencia.

Tabla 8: Frecuencia de elección de cada ficha

Ficha	Órdenes								Valor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
2	143	63	34	16	32	18	15	7	76,93
8	46	91	47	35	32	35	25	16	62,65
5	28	58	39	30	94	33	23	22	53,74
3	19	26	90	48	42	48	39	14	52,03
7	50	35	36	25	55	47	74	5	51,25
1	30	27	50	45	35	80	38	22	48,27
4	9	21	18	43	21	33	62	120	28,05
6	2	6	13	85	16	33	51	121	27,09

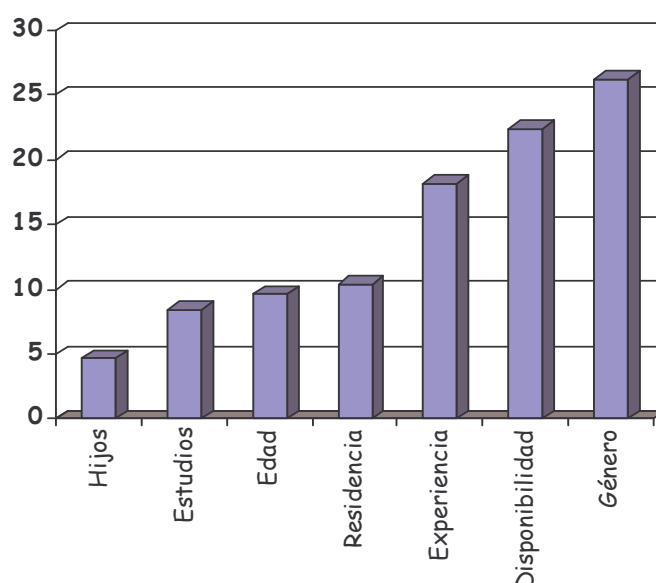
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

La importancia otorgada a cada atributo queda de manifiesto en el gráfico 2. El criterio preferido para organizar las tarjetas fue el **sexo** (importancia global: 26,21 puntos). Le siguen la disponibilidad, la experiencia previa, el lugar de residencia, la edad, el nivel de estudios y tener

⁵ Ver anexo.

hijos. Atendiendo al signo de las utilidades, el perfil ideal general para un trabajador, expuesto por orden de importancia de las características, es: ***Hombre, disponible a tiempo completo, con experiencia, residente en la localidad, joven, con estudios superiores y sin hijos.***

Gráfico 2. Importancia otorgada a cada atributo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Repetimos este análisis para realizar algunas distinciones por sectores. Nos interesa observar si este perfil general varía según el tipo de actividad de la empresa y, centrándonos en el sexo, la relación de empleados/as en su seno. Igualmente, en relación al sexo, veremos si las preferencias de las ordenaciones de las tarjetas están influidas por el sexo de quien realiza la tarea.

La observación de los resultados por sectores arroja una información muy interesante.

Tabla 9: Preferencia de los atributos según sector de actividad

	Agricultura y pesca	Construcción	Industria agroalim.	Hostelería y rtción.	Comercio	General
Género	29,30 h	37,92 h	24,84 m	20,44 m	17,39 m	26,21 h
Hijos	4,14 s	2,57 s	4,69 s	4,38 s	8,67 s	4,73 s

Edad	3,41 j	4,39 j	8,44 j	17,83 j	16,20 j	9,61 j
Disponibilidad	37,18 t	30,07 t	20,30 t	14,43 t	15,85 t	22,43 t
Estudios	4,14 u	5,50 u	12,14 g	6,41 u	8,10 g	8,43 u
Experiencia	18,99 c	15,66 c	21,20 c	17,16 c	19,11 c	18,16 c
Residencia	2,84 f	3,89 d	8,28 d	19,36 d	14,67 d	10,43 d
Notas: h: hombre; m: mujer s: sin hijos j: joven t: tiempo completo g: graduado u: universitario c: con experiencia f: reside fuera d: reside dentro.						

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Algunos atributos tienen una importancia y sentido coherentes a nivel general, mientras que otros atributos reciben un tratamiento muy diferente en función del sector de actividad, haciendo que esta variable sea de obligado conocimiento para interpretar las preferencias. En cualquier caso, el sexo, la disponibilidad y la experiencia previa son cuestiones fundamentales para comprender esta dimensión.

El segundo tipo de análisis a realizar con respecto a segmentación de la población en el análisis conjunto es distinguir entre empresas, según el desequilibrio hombres/mujeres en su plantilla. Para ello, creamos una nueva variable cuyo resultado es que el 74% de las empresas tienen mayoría de hombres y el 26% tienen más mujeres.

Aunque el sexo sigue siendo el atributo más relevante para entender la ordenación de las tarjetas, lo es mucho más en las empresas que seleccionan hombres de forma mayoritaria que no en las que seleccionan mujeres. Es más, el signo de la utilidad ilustra perfectamente el desequilibrio en la contratación: las empresas que prefieren mujeres contratan mujeres, mientras que las que prefieren hombres contratan hombres.

Tabla 10: Preferencia de los atributos según sean empresas con mayoría de hombres o de mujeres.

	> mujeres	> hombres	General
Sexo	20,91 m	28,64 h	26,21 h
Hijos	6,62 s	4,05 s	4,73 s
Edad	13,66 j	8,04 j	9,61 j
Disponibilidad	16,65 c	24,85 c	22,43 c

Estudios	12,03 u	7,13 u	8,43 u
Experiencia	15,78 c	18,88 c	18,16 c
Residencia	14,34 d	8,41 d	10,43 d
h: hombre; m: mujer s: sin hijos j: joven t: tiempo completo g: graduado u: universitario c: con experiencia f: reside fuera d: reside dentro.			

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Todas las demás utilidades coinciden en el signo, si bien no ocurre así en la importancia de los atributos. Estos datos son coherentes con otros resultados de análisis encontrados en apartados anteriores.

La última distinción se refiere a las posibles diferencias en las ordenaciones de las tarjetas en función del sexo de quien responde a la entrevista. Esta información está contenida en el cuestionario a los entrevistadores, en la primera pregunta⁶. Tras filtrar los casos, con la muestra resultante se obtienen dos tablas de análisis cuyo resumen informativo aparece en la siguiente tabla.

Tabla 12: Preferencia de los atributos según sean hombres o mujeres los seleccionadores.

	mujeres	hombres	General
Sexo	24,89 h	26,92 h	26,21 h
Hijos	3,83 s	5,53 s	4,73 s
Edad	8,97 j	8,76 j	9,61 j
Disponibilidad	21,11 c	23,99 c	22,43 c
Estudios	7,78 u	8,89 u	8,43 u
Experiencia	22,64 c	17,85 c	18,16 c
Residencia	10,79 d	8,07 d	10,43 d
h: hombre; m: mujer s: sin hijos j: joven t: tiempo completo g: graduado u: universitario c: con experiencia f: reside fuera d: reside dentro.			

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

⁶ No se ha incluido en el anexo.



Este análisis no añade luz relevante a las preferencias generales. Incluso, el sentido de las preferencias coincide sin excepción. Es decir, **se concluye que es indiferente que la selección la realice un hombre o una mujer**, en ambos casos se llega a semejante resultado.

7. Reflexiones a partir de los resultados obtenidos.

Como conclusión se deduce que, **las mujeres** contratadas son menos habituales, tienen superior nivel de estudios, ocupan puestos de menor categoría profesional, son preferidas jóvenes y en los sectores comercio, hostelería y restauración e industria agroalimentaria y evitadas en construcción, agricultura y pesca como criterio fundamental. Además, son contratadas con mayor frecuencia a tiempo parcial.

La **técnica del análisis conjunto** corrobora y explica esta realidad laboral descrita. El imaginario colectivo y las preferencias de las personas encargadas de la selección y contratación que saca a la luz dicha técnica son coherentes con el panorama laboral que describe el análisis de la ocupación.

Aunque el perfil de trabajador “preferido” en términos generales por las empresas encuestadas ha sido: *Hombre, disponible a tiempo completo, con experiencia, residente en la localidad, joven, con estudios superiores y sin hijos*; los sectores añaden peculiaridades importantes. En agricultura y pesca y construcción, el perfil general es más contundente, mientras que en los otros tres sectores lo relevante es principalmente ser mujer. Residir en la misma localidad y ser joven son aspectos importantes en hostelería y restauración y comercio, mientras que son irrelevantes en los otros tres sectores. Existe cierta coincidencia entre preferir mujer y preferir joven, por lo que la edad es un argumento más importante cuando se piensa en empleadas que en empleados.

Una cuestión fundamental a tener en cuenta es, que dadas las pautas culturales que marcan la selección (preferencias de hombre, a tiempo completo, etc., predilección por las mujeres en determinadas actividades y por los hombres en otras, etc.), si queremos que la situación cambie, debemos empezar por **intentar cambiar los estereotipos que favorecen dichas preferencias**.



Así pues, junto a las **políticas activas** desarrolladas en el mercado laboral para acelerar un proceso de cambio, son necesarias medidas de concienciación social, que empiezan desde la educación en los colegios, pasando por cursos, jornadas, etc. a hombres y mujeres que forman parte del mercado laboral. También es necesario trabajar con las personas responsables de las empresas, y con aquéllas que ocupan cargos de responsabilidad de distinto índole, sea en la política, en asociaciones vecinales, cooperativas, etc.

Un primer paso es el conocimiento exhaustivo de la realidad sobre la que se está trabajando y que se pretende poder cambiar. En este sentido, esperamos que este trabajo sea de ayuda a los/as responsables, ya que hemos procurado, a través de las distintas técnicas de análisis empleadas, y haciendo un uso riguroso de éstas, aportar un conocimiento clave de la zona sobre la que se va a trabajar, combinando el entendimiento de la realidad laboral existente, con la comprensión de los factores psicológicos, más cualitativos, y que son más difíciles de obtener a primera vista, que explican en gran medida el porqué de esa realidad. [Sólo conociendo las causas que provocan una situación determinada, es posible actuar del modo adecuado para poner los medios necesarios para corregirla.](#)

8. Anexo.

Cuestionario

ENLACES/EQUAL-MMBG

“Feminización y masculinización de actividades en la MMBG”

Entrevista a empleadores

Código entrevistador:

Código entrevista:

Localidad de la Empresa:

Código:

Fecha: / /

Hora inicio:

Hora finalización:



Gracias por colaborar con esta investigación. No existe inconveniente en que interrumpamos momentáneamente la entrevista para que usted consulte algún documento o realice cualquier otra gestión para responder.

1. Caracterización de la empresa

Lo primero que voy a preguntarle son algunas cuestiones relacionadas con su empresa, para ubicarla bien en el sector.

(No realizar la pregunta si ya se conoce la respuesta)

1.1. ¿Cuál es el nombre de esta empresa? : v1

1.2. Sector de actividad: v2

1. Agricultura y pesca. 4. Industria agroalimentaria.

2. Administración pública. 5. Hostelería y restauración.

3. Construcción. 6. Comercio.

7. Otros (especificar):

1.3. Año de inicio de la actividad: v3

1.4. ¿Pertenece su establecimiento a un grupo de empresas o a una empresa de ámbito superior a su localidad? : v4

1. Sí

0. No

(Si ha respondido No, pasar a la pregunta 2.1)

1.5. ¿Dónde se encuentra ubicada la sede central de su empresa?: v5

(No leer las opciones, sino traducir la respuesta directa que facilite el entrevistado)

1. En otra localidad de esta provincia.

2. En otra provincia de Andalucía.

3. En otra provincia no andaluza.

4. En otro país europeo.

5. En otro país no europeo.



2. Ocupación

A continuación voy a preguntarle por algunas características de las personas que trabajan en su empresa. En todas las preguntas voy a distinguir entre hombres y mujeres que ocupan los puestos.

2.1. De las personas que trabajan en su empresa, en este momento

¿Cuántas son mujeres? v6

¿Y cuántos son hombres? v7

Las siguientes cuestiones se refieren a cómo se reparten hombres y mujeres de su empresa en determinadas categorías. Voy a enseñarle las tablas para poder completar esa información. Con ello terminaremos este apartado de características de las personas empleadas.

(Enseñar las tablas() y ayudar a responderlas)*

3. Relación con la contratación

En primer lugar, nos interesaría conocer quién realiza el diseño del perfil de la persona a contratar, en función de la categoría ocupacional.

(¿Quién diseña el perfil de los directivos y de los técnicos a contratar? Y así con los otros dos. Poner una cruz en la casilla que corresponda)

Categoría ocupacional Quién diseña	⁵⁸ Directivos / Técnicos	⁵⁹ Adtivos / Obreros cualificados	⁶⁰ Obreros sin cualificar
Yo (solo/a o en grupo)			
Otra persona de la empresa			
Alguien ajeno a la empresa			



(ETT, Agencia colocación,...)			
-------------------------------	--	--	--

Nos interesaría conocer quién realiza la selección de la persona a contratar en función de la categoría ocupacional.

(¿Quién realiza la selección de los directivos y de los técnicos a contratar? Igual que la anterior)

Categoría ocupacional Quién selecciona	⁶¹ Directivos / Técnicos	⁶² Activos / Obreros cualificados	⁶³ Obreros sin cualificar
Yo (solo/a o en grupo)			
Otra persona de la empresa			
Alguien ajeno a la empresa (ETT, Agencia colocación,...)			

4. Perfiles

Ya para terminar, le voy a dar ocho fichas. Cada una de ellas describe a una persona que podría estar empleada en su empresa o que podría usted contratar en cualquier ocasión. Piense en un puesto de trabajo típico o característico de su empresa. Piense que ese puesto está vacante y que va a recibir a ocho personas candidatas a cubrirlo. Cada una de las fichas describe a una persona de quienes optan al puesto. Le voy a pedir que lea las descripciones de las fichas y que las ordene según su preferencia. Es decir, coloque primero la ficha que describe a la persona que preferiría contratar antes que a ninguna otra y así sucesivamente. Cuando haya terminado me entrega usted el bloque ordenado de las ocho fichas.

(Entregar el bloque y esperar a la devolución. Anotar el número de la tarjeta en las siguientes casillas)

1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º
64	65	66	67	68	69	70	71



XI Jornadas de Economía Crítica

5. Información de despedida

Hemos terminado la entrevista. Muchas gracias por su colaboración. Necesitaría que me facilitara usted un número de teléfono, para que el equipo de investigación pueda comprobar que las entrevistas se realizaron.

Teléfono: _____

Si desea le enviemos un informe sobre los resultados del estudio, dígame cómo se lo hacemos llegar.

(Anotar la dirección electrónica o postal para el envío)

(*)Entrevista a empleadores. Bloque de ocupación

Código entrevista:

¿Cuántos contratos	Mujeres	Hombres
indefinidos?	8	9

¿Cuántas jornadas	Mujeres	Hombres
a tiempo parcial?	10	11

¿Cuántas incorporaciones	Mujeres	Hombres
en 2006?	12	13

Edad	Mujeres	Hombres
25 años o menos	14	15
50 años o más	16	17

Nivel formativo Categorías ocupacionales	Sin estudios		E. Primarios		E. Secundarios (Bachill / FP)		Estudios Universitarios	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Directivo	18	19	20	21	22	23	24	25
Técnico	26	27	28	29	30	31	32	33
Administrativo	34	35	36	37	38	39	40	41
Obrero cualificado	42	43	44	45	46	47	48	49
Obrero sin cualificar	50	51	52	53	54	55	56	57



XI Jornadas de Economía Crítica

FICHAS DE PERFILES

Ficha 1.

Primera elección: 30. Valor ponderado: 48,27 (6)

Reside fuera de la localidad	Disponible a tiempo completo
Mujer	24 años
Con estudios superiores	
Sin experiencia en el puesto	Sin hijos

Ficha 2.

Primera elección: 143. Valor ponderado: 76,93 (1)

Reside en la localidad	Disponible a tiempo completo
Hombre	42 años
Con estudios superiores	
Con experiencia en el puesto	Sin hijos

Ficha 3.

Primera elección: 19. Valor ponderado: 52,03 (4)

Reside fuera de la localidad	Disponible a tiempo parcial
Hombre	24 años
Con estudios superiores	
Con experiencia en el puesto	Con 2 hijos menores

Ficha 4.

Primera elección: 9. Valor ponderado: 28,05 (7)



Ficha 5.

Primera elección: 28. Valor ponderado: 53,74 (3)



Ficha 6.

Primera elección: 2. Valor ponderado: 27,09 (8)



Ficha 7.

Primera elección: 50. Valor ponderado: 51,25 (5)

Reside en la localidad	Disponible a tiempo parcial
Mujer	24 años
Con experiencia en el puesto	Con graduado escolar
	Sin hijos

Ficha 8.

Primera elección: 46. Valor ponderado: 62,65 (2)

Reside en la localidad	Disponible a tiempo completo
Hombre	24 años
Sin experiencia en el puesto	Con graduado escolar
	Con 2 hijos menores